

La razón de ser de las huelgas

Lecciones de la huelga del 29-S de 2010 en el Estado español. ¿Cómo garantizar al mismo tiempo el derecho al trabajo y el derecho a la huelga?

Cada vez que se produce una huelga en España asistimos al “debate” entre quienes defienden el derecho de un trabajador a hacer la huelga y quienes defienden el derecho a no hacerla, a acudir a su puesto de trabajo. Aunque ninguna huelga como la del 29-S de 2010 ha suscitado tanta polémica. No cabe duda de que el ambiente está caldeado. La profunda crisis internacional, que se está cebando con nuestro país, junto con la magnitud de los retrocesos laborales planteados por el gobierno de Zapatero es el caldo de cultivo de una gran conflictividad social. Esta huelga era vital. Y esto lo sabían ambos contendientes en la lucha de clases. En este “debate” sobre derecho al trabajo vs. derecho a la huelga, quienes están en contra de la huelga acusan a los sindicatos, en concreto a sus piquetes, de imponer la huelga, mientras que los sindicatos y quienes apoyan la huelga acusan a los empresarios de coaccionar a sus empleados. Sería interesante que, más allá de la guerra ideológica, se produjera un debate tranquilo y sosegado en la ciudadanía para intentar compatibilizar ambos derechos. Este artículo pretende, humildemente, contribuir a dicho debate.

Más allá de demagogias, lo primero sería recordar la razón de ser de los piquetes. Tradicionalmente el piquete servía para impedir que el patrón de la fábrica trajera otros obreros para sustituir el día de la huelga a los huelguistas. La legislación actual prohíbe que el empresario sustituya a sus trabajadores en huelga. El objetivo de los piquetes es, en la actualidad, en principio, convencer a los trabajadores para secundar la huelga. Pero es obvio que un piquete informativo, el cual no atenta contra la legalidad, a primera vista, parece un poco fuera de lugar cuando todo el mundo se ha enterado de que hay huelga. Otra cuestión es que todo el mundo se haya enterado *bien* de los motivos de la misma. Entonces, ¿por qué existen los piquetes informativos?

La legislación protege al trabajador que desea ir a trabajar considerando que la acción violenta de cualquier piquete o persona aislada es un delito. El Estado, mediante la ley y los cuerpos de seguridad, procuran asegurar el derecho a acudir al trabajo. ¿Pero cómo se asegura el derecho a la huelga? Aquí está la clave para entender la razón de ser de un piquete. La legislación también protege, en teoría, al trabajador que desea hacer la huelga. Las coacciones de la empresa contra los trabajadores son también delito. Sin embargo, a diferencia de quien presiona para hacer la huelga mediante un piquete, la coacción para no hacer la huelga puede no ser explícita, es más invisible normalmente. No hay policías que protejan a quienes desean hacer la huelga. Ni por supuesto que carguen violentamente contra los empresarios que coaccionan a sus trabajadores. El trabajador que hace huelga se expone a sufrir represalias por parte de su empresa. La mayor parte de las veces la coacción que percibe de forma directa el trabajador los días anteriores a la huelga consiste “simplemente” en el hecho ser preguntado sobre si va a secundarla o no. Hay ciertos casos de coacción más explícita, más directa, como la amenaza de despido. Incluso en estos casos tan

agresivos, existe un problema: quien amenaza lo hace verbalmente, quienes son amenazados no se atreven a denunciar a sus jefes, normalmente no secundan la huelga, como todo el mundo sabe.

Muchos trabajadores no secundan la huelga por miedo a las represalias empresariales. Por miedo a perder su empleo o por no salir perjudicados en sus carreras profesionales. También es cierto que algunos trabajadores prefieren que otros luchen por sus intereses. Los esquirols siempre han existido. Pero, insisto, una gran parte de quienes no hacen la huelga sucumben ante el miedo más que ante el puro interés económico a corto plazo o la comodidad. Esto lo demuestra el hecho de que aun cuando las razones de la huelga son muy contundentes (como es el caso de la pasada huelga), cuando es evidente que el coste económico de hacer la huelga es despreciable frente al coste económico de no hacerla, bastantes trabajadores no secundan la huelga. Por supuesto, también influye la falsa conciencia de clase o la poca conciencia. Pero la causa principal de que muchos trabajadores no hagan la huelga es el miedo a las represalias de la empresa por ejercer su derecho legalmente reconocido. El miedo a perder derechos, a perder indemnizaciones de despido, a ser despedido de manera más probable, en un futuro más o menos cercano, se ve superado por el miedo a perder de forma *inmediata* el puesto de trabajo. Cuando se habla seriamente de *huelga* no puede evitarse hablar de *miedo*. Si hay huelga hay miedo. El miedo, además de la indignación, la provoca. Pero el miedo también la obstaculiza. Mucha gente la hace por miedo a los piquetes. Pero mucha más gente no la hace por miedo a la empresa. Y todos los trabajadores, huelguistas y esquirols, tienen miedo a las consecuencias de las medidas políticas tomadas por el gobierno, causa de la huelga general. Todos ellos, o muchos, tienen miedo de que fracase la huelga. **Mientras el miedo protagonice las huelgas, no podremos hablar de derechos.** Hablar de derechos en las condiciones actuales sólo es demagogia, pura hipocresía. Si queremos que la gente actúe libremente, debemos posibilitar que el miedo deje de protagonizar las huelgas. De esto se trata fundamentalmente.

Por consiguiente, ¿cómo se protege en la práctica el derecho a la huelga? La respuesta es que **en la práctica, salvo aquellos trabajadores que trabajan en grandes empresas donde los sindicatos están muy presentes y las huelgas son seguidas muy mayoritariamente, el trabajador que desea hacer la huelga está indefenso frente al empresario.** Aunque la ley reconozca el derecho a la huelga, en la práctica todo el mundo sabe que hacer la huelga puede tener graves consecuencias para el trabajador. La más grave, pero no la única, es la pérdida del empleo. No la única porque, como mínimo, el trabajador se expone a ser peor valorado por sus jefes, por la empresa. Como mínimo, un trabajador que decide ejercer su derecho a la huelga se expone a no ser promocionado, a perder poder adquisitivo. Su carrera profesional dentro de la empresa se ve seriamente afectada, en el mejor de los casos. **Es por esta indefensión práctica de los trabajadores a la hora de ejercer su derecho a la huelga por la que el piquete informativo existe.** El piquete posibilita que un trabajador que no se atreve a ejercer su derecho a la huelga ejercite en la práctica dicho derecho. No son raros los casos de trabajadores avisando a los sindicatos para que envíen un piquete a sus empresas.

En suma, **la falta de libertad del trabajador justifica el piquete.** Por tanto, quienes tanto se quejan de la existencia de piquetes, deberían preguntarse por la *causa* de su

existencia. **Alguien que en serio desee que el trabajador pueda elegir libremente si desea secundar la huelga o no, no puede obviar la razón de ser del piquete informativo: la falta de libertad del empleado en su empresa, la naturaleza totalitaria de la economía.** El problema es que a quienes defienden el derecho a no secundar la huelga realmente les importa bien poco los derechos de los trabajadores. Se preocupan del derecho al trabajo EL día de la huelga, cuando la huelga es para que todos tengan derechos dignos TODOS los días. Esos llamados periodistas siempre trabajan con el objetivo esencial de servir a los intereses de sus amos. Y el objetivo esencial es desarmar al enemigo. Cualquier movilización de la clase trabajadora es peligrosa. Una huelga es una revolución en miniatura.

Cualquier excusa es válida para esos “periodistas” con tal de incitar a que no se haga la huelga. Que si no se conseguirá nada (obviando los logros recientes e históricos). Que si hay otras maneras de arreglar las cosas (aunque ellos, extrañamente, no las digan). Que si los sindicatos son amarillos (obviando que la huelga es apoyada por muchos otros sindicatos, no sólo por los que ellos llaman amarillos). Los amarillos son en verdad esos supuestos periodistas. Que si la huelga es convocada demasiado tarde (seguro que si la convocan antes dirían que no está justificada o es demasiado temprano). Que si la huelga tiene unos costes económicos importantes o inasumibles (obviando la existencia de los domingos o los puentes, obviando los propios costes económicos y no económicos de las causas de la huelga). Que si ya habrá ocasión de votar para demostrar el descontento (obviando que las elecciones en estas escasas y simbólicas democracias son cada X años, obviando que las posibilidades de elección son cada vez menores en estos bipartidismos de partidos casi idénticos en lo económico). Que si el sindicalismo está caduco (como si ya no hiciera falta, no ya sólo lograr más derechos, sino que mantenerlos). Que si la huelga es algo anacrónico, que si está pasada de moda (lástima que no lo esté la explotación, si vamos para atrás en derechos, mucho me temo que la huelga se pondrá muy de moda). Etc., etc., etc.

Creando confusión, derrotismo, desunión, falsa conciencia, procuran evitar que los ciudadanos usen la única herramienta que tienen para hacerse oír como trabajadores, para impedir que los gobiernos tomen decisiones injustas que atentan contra el más elemental sentido común. Su objetivo es claro: que la huelga se convierta en un mal recuerdo del pasado, mal recuerdo para ellos y sus amos. No luchan contra esta huelga, luchan contra cualquier huelga. La huelga es el enemigo a combatir. Sin huelga no hay lucha de clases. De la clase trabajadora contra el capital, pero no al revés. ¡Pretenden que la clase trabajadora, constantemente atacada, cada vez más atacada, ni siquiera se defienda!

Porque si no es así, si todo esto que digo es una simplificación burda por mi parte, no se explica que quienes reivindican tanto el derecho al trabajo, olvidando sospechosamente el derecho de quienes desearían hacer la huelga, se limiten a criticar a los piquetes sin analizar las causas de su existencia, se empeñen en demonizar a los sindicatos como los culpables de que los trabajadores sean forzados a hacer huelga. **Si realmente queremos defender los derechos de los trabajadores, defendámoslos todos. Tanto el derecho a trabajar el día de la huelga como el derecho a secundar la huelga. Y la única manera de compatibilizar ambos derechos es permitiendo que el trabajador sea libre en su elección y garantizando que esta elección no tenga consecuencias en su puesto**

de trabajo. Mientras dicha elección tenga graves consecuencias, los derechos de los trabajadores se verán, en la práctica, anulados.

Y aquí es donde yo propongo una manera, no exenta de polémica ni de dificultades técnicas, de compatibilizar ambos derechos. **Que los trabajadores decidan en asambleas en cada empresa si ésta en conjunto secunda la huelga o no. Que esto sea obligatorio hacerlo así por ley.** Imaginemos que en dichas asambleas, todas las opciones tienen las mismas posibilidades de ser defendidas. Por ejemplo, por parte de los favorables a la huelga podrían asistir representantes sindicales. Aunque en la empresa no hubiese representación sindical los trabajadores podrían solicitar a cualesquiera representantes de cualquier sindicato que vinieran a explicar las razones por las que han convocado la huelga. Asimismo, quienes estuvieran en contra de la huelga podrían solicitar que acudiesen los expertos correspondientes, por ejemplo de la patronal, para explicarse. Mejor aún, independientemente de la empresa, si vinieran quienes están a favor de ella y quienes están en contra a explicar sus motivos, nadie se delataría en la empresa, pues no podría saberse quién ha solicitado la asesoría de un lado y otro. En dichas asambleas, donde participarían todos los trabajadores, éstos podrían oír a ambas partes por igual, sin el miedo de tener que dar la cara ante sus jefes, pues quienes defienden unas tesis o las contrarias son ajenos a la empresa.

Una vez escuchados los argumentos a favor y en contra de la huelga, se procedería a una votación para decidir si la empresa, en conjunto, secunda la huelga o no. Para que la votación sea libre es imprescindible que sea secreta. Cada trabajador deposita su voto anónimo en una urna. Tal como se hace cuando los ciudadanos votan en las elecciones políticas. El secreto de voto garantiza la libertad de voto. **El trabajador no teme consecuencias en su puesto de trabajo porque nadie tiene forma de saber cuál ha sido el sentido de su voto.** Si la mayoría de votos es favorable a la huelga, entonces *toda* la empresa la secunda. Y, al contrario, si los trabajadores deciden mayoritariamente no hacerla, entonces *todos* ellos acuden a su puesto de trabajo el día de la huelga. Estoy casi convencido de que si la huelga es justificada, el voto sería mayoritariamente favorable a hacerla en la mayor parte de las empresas. Pero, en cualquier caso, el *conjunto* de los trabajadores deciden lo que afecta al *conjunto* de la empresa.

Esto ya se hace en muchas empresas con gran presencia sindical, pero las votaciones son, la mayor parte de las veces, a mano alzada y la decisión no es vinculante, no obliga a cada trabajador. Y no obliga porque legalmente no se puede imponer a nadie hacer o no hacer la huelga. Sin embargo, en ocasiones, se procede al cierre patronal de la empresa el día de la huelga. El cambio que yo propongo, que por supuesto no interesará implementar a los gobiernos y a la clase empresarial, consiste en que dicha decisión sea *siempre* conjunta y *vinculante* para todos los trabajadores. Es un cambio no exento de polémica y antes de que el lector se lleve las manos a la cabeza, le ruego que me permita terminar de exponer los argumentos a favor. Esto puede parecer a primera vista como una barbaridad porque todo cambio profundo atenta contra lo establecido, contra la costumbre, contra el pensamiento dominante. No olvidemos que, en determinado momento, la ley cambió para que el empresario no pudiera sustituir los trabajadores huelguistas por obreros de otra fábrica. No olvidemos

que el voto femenino les parecía una barbaridad a mucha gente en la época en que se conquistó.

Que la decisión de hacer huelga sea *conjunta* y *vinculante* supondría un cambio radical en la manera de hacer las huelgas. Éstas pasarían a ser un acto *social* de *toda* la empresa, más que de trabajadores aislados de la misma. Es un contrasentido que la huelga sea un acto *individual* cuando el trabajo no lo es. Se podrá decir que con la huelga *social* se limita la libertad del individuo al obligarle a asumir la decisión colectiva de la plantilla. Pero nadie me negará que, al decidir de esta manera, el individuo, por el contrario, es más libre en su elección. Esto es ni más ni menos que **el principio de la democracia: cada individuo elige libremente pero actúa en base al grupo, asume la decisión colectiva**. Si el ser humano es social, las decisiones que asuma en la vida en sociedad deben estar acordes con el grupo al que pertenezca. Y no tiene sentido lógico que en algunas facetas de la vida en sociedad se hagan las cosas de una manera y en otras de otra, cuando en todos los casos tenemos convivencia. Cuando los vecinos conviven en una comunidad, las decisiones que afectan al conjunto de la comunidad deben tomarse por mayoría, no individualmente. Los ciudadanos de un país deben decidir también por mayoría quiénes les gobiernan. En todo grupo humano las decisiones que afectan al grupo deben tomarse por mayoría. **Una empresa es, indudablemente, un grupo social**. La empresa sólo puede funcionar si sus trabajadores trabajan en equipo. Cuando sólo trabajan unos pocos, incluso cuando no trabajan todos, el trabajo en conjunto se resiente. La empresa es una cadena en la que todas las piezas son necesarias. Es, salvaguardando distancias, como un equipo de fútbol donde todos los jugadores son necesarios. ¿Podemos imaginarnos un equipo donde algunos jugadores hacen huelga y otros no?

Por esto, plantear que una plantilla, en bloque, secunde la huelga o no, no es nada descabellado. Siempre que hay una huelga la actividad de la empresa se ve más o menos afectada. Salvo si todos o casi todos deciden trabajar. El día de la huelga, quienes acuden a su trabajo, si la huelga tiene un seguimiento importante aunque no sea mayoritario en la empresa, trabajan menos, casi sólo hacen acto de presencia. La huelga afecta de manera más o menos intensa al funcionamiento global de la empresa. Hacer o no la huelga es, por tanto, una decisión que, en consonancia, debería ser tomada conjuntamente, como así se hace en cualquier otro rincón de la sociedad. Bien es cierto que si un trabajador desea trabajar (o al contrario) y el conjunto no desea hacerlo (o al contrario), de alguna manera, a dicho trabajador se le limita su derecho en un sentido u otro. Aunque su derecho a elegir, indudablemente, es mucho mayor cuando se decide por votación secreta. Pero esto ocurre así, insisto, en cualquier grupo. Las decisiones que afectan a cualquier grupo deben ser tomadas democráticamente por *todo* el grupo. ¿Por qué no hacerlo también cuando el grupo se llama *empresa*? ¿Una huelga no afecta a una empresa? ¿La decisión de hacer la huelga no afecta a la empresa en conjunto, además de a cada trabajador? Es obvio que sí.

En esto consiste, precisamente, la democracia. En que los derechos de los individuos se supeditan a la voluntad mayoritaria. En que las decisiones que afectan al grupo deben ser tomadas por *todo* el grupo. No se puede tener todo en la vida en sociedad. Cuando convivimos nuestros actos influyen en las demás personas y viceversa. Nuestra libertad acaba donde empieza la de los otros. Si yo decido ir a trabajar pero mi

trabajo depende también de otras personas (el trabajo es casi siempre en equipo, de más o menos personas, con más o menos dependencia mutua), la decisión de esas otras personas de no trabajar afecta a mi trabajo. Y al revés. Lo más lógico, lo más coherente, es asumir en la empresa las mismas reglas de convivencia que en cualquier otro grupo social. **Si queremos tener libertad de decisión, debemos tomar decisiones conjuntas mediante el voto secreto, y debemos restringir nuestra libertad de acción para asumir la decisión colectiva. Decidiendo de forma democrática el seguimiento de la huelga, los trabajadores se aseguran la libertad de elección, actualmente imposible en muchos casos.**

Podría discutirse, como se ha planteado, si esta decisión colectiva debería trasladarse al conjunto de los trabajadores del país o no (sólo para el caso de una huelga general, lógicamente). Es muy gracioso ver que quienes plantean esto se opongan a, o no propongan, ningún avance democrático, como el referéndum revocatorio, el mandato imperativo, la eficaz separación de los poderes (de todos, incluido el económico), la promoción del referéndum, la democracia directa, la cuestión republicana. Ya que proponen que decidamos todos acerca de hacer las huelgas o no, ¿por qué no decidir, ya que estamos, sobre las mismas decisiones políticas que las causan? Curiosos “demócratas” estos. En momentos como éstos, cuando se trata de tomar partido, cuando se trata de pasar de las palabras a los hechos, es cuando podemos detectar a los falsos profetas. En momentos como éstos se puede ver de verdad quién está del lado de los trabajadores, del pueblo en general. En esta huelga, con una movilización sindical, con una unanimidad de la clase trabajadora, como hacía tiempo que no se recordaban, es cuando hemos podido detectar bien a los falsos profetas. No debemos olvidarlos. Ellos se han evidenciado. Debemos tomar nota. Debemos dejar de escucharlos. Y entre ellos, desde luego, los grandes medios de comunicación, los tertulianos de eso que llaman “debates” televisivos. Pero ciñéndonos a la cuestión de las huelgas generales, el problema consiste en determinar qué colectivo debe decidir. Cuanto mayor sea el mismo, menor poder de influencia de cada individuo, más nos alejamos de la situación actual en que la decisión la toma por su cuenta y riesgo el propio individuo. Si queremos llegar a un equilibrio que garantice la libertad de elección del individuo pero al mismo tiempo no subsuma en exceso al individuo dentro del grupo, **la mejor opción es que los trabajadores decidan colectivamente en sus respectivas empresas o gremios locales (cuando las empresas sean muy pequeñas).**

Otra cuestión de la que se ha hablado mucho estos días es la de los servicios mínimos. No tiene sentido unos servicios mínimos de, por ejemplo, el 50%. Esto atenta contra el más elemental sentido común. Eso no son servicios mínimos, son servicios medios. El abuso de los servicios mínimos intenta anular el efecto de una huelga. Forzando a media plantilla a no hacer la huelga. Los servicios mínimos abusivos coartan la libertad de los trabajadores de hacer la huelga. Como el sentido común nos dicta, los servicios mínimos sólo deberían existir para aquellos trabajos realmente imprescindibles, aquellos que tengan que ver con las urgencias sanitarias o el orden público, y en todo caso algunos transportes públicos, pero sólo algunos para garantizar el transporte de quienes deseen no secundar la huelga. No tiene sentido, por ejemplo, que funcionen ciertas líneas de autobuses si ya hay servicio de metro que cubra sus trayectos. **Los servicios mínimos deben ser realmente mínimos.**

Deberían estar establecidos por ley para cada sector donde tenga sentido que los haya. No deberían estar sujetos a la negociación, al regateo. Ahora bien, la ley que los regule debe ser negociada por todas las partes interesadas, incluidos los sindicatos. Y, por qué no, votada por la ciudadanía, especialmente por todos los trabajadores. Este tema de los servicios mínimos es otro frente abierto para establecer condiciones dignas para ejercer el derecho a la huelga de una manera razonable.

El debate de si debe decidir hacer la huelga el conjunto de los trabajadores de un país o cada plantilla de cada empresa es equivalente al dilema democracia representativa vs. democracia directa. Y yo me inclino claramente a favor de la democracia directa. **El trabajador debe decidir colectivamente para poder hacerlo libremente pero no demasiado colectivamente para no perder demasiado poder de influencia.** Las decisiones no deben ser sólo de él pero no deben estar demasiado lejos de él. Por consiguiente, la mejor opción sería que los trabajadores de cada empresa decidiesen democráticamente, mediante el voto secreto, si el conjunto de la empresa hace huelga o no. En el caso de empresas muy pequeñas, podría plantearse tomar la decisión a mayor escala, por ejemplo entre todos los comercios de un barrio o todas las empresas de cierto sector de cierta localidad. Esto haría que no nos alejáramos en exceso de la situación actual, pero posibilitaría la libertad del trabajador de decidir. Bien es cierto que quien deseara trabajar no podría hacerlo si la plantilla decide hacer huelga. Pero también es cierto que quien deseara secundar la huelga no podría hacerlo si la plantilla decide no secundarla. En ambos casos, el trabajador elige libremente. **Ésta es la única manera, a mi parecer, de compatibilizar en la práctica por igual el derecho al trabajo y el derecho a la huelga.** Así, los piquetes ya no serían necesarios. Se evitarían ciertos actos violentos. Se evitaría la coacción a los trabajadores por parte de los empresarios. El derecho a la huelga pasaría del papel a la realidad. Las huelgas serían más civilizadas, más tranquilas. Incluso podrían evitarse los costes económicos de una huelga general si las autoridades supieran de antemano el seguimiento que va a tener, pudiendo por tanto dar marcha atrás antes de que los trabajadores la llevaran a cabo. Lo que es evidente, es que **las huelgas en la actualidad no se realizan en las mejores condiciones, no se garantizan los derechos de los trabajadores para secundarlas o no.** Existen coacciones en un sentido y en otro. Hay que mejorar la manera en que se hacen las huelgas. Lo que es obvio es que los piquetes existen porque el trabajador no puede ejercer plenamente, con libertad, sin consecuencias, su derecho a la huelga. Quienes se preocupan de la coacción de los piquetes, que se preocupen de las causas de su existencia, que se preocupen también de la coacción empresarial.

La principal ventaja de la solución propuesta es que el trabajador decide libremente si hacer la huelga o no, no hay consecuencias importantes en su puesto de trabajo. El principal inconveniente es que debe asumir la decisión colectiva de los trabajadores de su empresa o grupo de empresas. En la práctica, el único inconveniente que puede tener es no cobrar el sueldo de un día si sus compañeros deciden mayoritariamente secundar la huelga. Pero las ventajas en conjunto para los trabajadores serían mucho mayores. Nadie arriesgaría su puesto de trabajo ni su carrera profesional. No pueden compararse los inconvenientes de esta solución propuesta con los inconvenientes de la manera en que se hacen actualmente las huelgas. No puede compararse el riesgo de perder el sueldo de un día con el

riesgo de perder el sustento. El gran beneficiado de esta nueva manera de hacer las huelgas sería el trabajador, todo trabajador. Quienes tanto se preocupan por el derecho al trabajo de los ciudadanos no podrían oponerse, si de verdad les preocupa el derecho del trabajador a decidir libremente. Y quienes tanto se preocupan de que el trabajador decida ejercer su derecho teórico a hacer la huelga, tampoco. Quienes están en contra de la huelga, de que los trabajadores puedan defender sus derechos e intereses, por el contrario, tendrían serios motivos para estar preocupados. Y todos, casi todos, sabemos quiénes son.

Debemos aprovechar toda la controversia generada por los enemigos del pueblo para que, como el boomerang, las armas que lanzaron para desmovilizar a la clase trabajadora, al pueblo, se vuelvan contra ellos. Para que la huelga, lejos de desaparecer, lejos de extinguirse, recobre protagonismo, se vuelva el principal instrumento de lucha popular. ¿Quieren replantear la manera en que se hacen las huelgas? Muy bien. Replanteemos, replanteemos. ¿Quieren democracia? No hay problema, llevemos la democracia a las empresas, empecemos por que las huelgas las decidan libremente sus trabajadores en asambleas donde voten en secreto. ¿Quieren respetar las libertades? No hay problema, hagamos las empresas menos totalitarias. ¿Que dicen que la huelga ya no tiene sentido en nuestros tiempos? Que nos expliquen por qué. Que nos digan cómo, si no, pueden defender los trabajadores sus derechos. ¿Que desean profundizar sobre la razón de ser de la huelga? Profundicemos. Que nos expliquen por qué los trabajadores deben usarla. Profundicemos, y veremos que las huelgas existen porque no tenemos democracia, ni política, ni económica.

Las huelgas existen porque tenemos oligocracias, porque las decisiones de los gobiernos, de las direcciones de las empresas, no son tomadas de acuerdo con el interés general, porque los políticos se someten a los intereses de ciertas élites. En una democracia verdadera, desarrollada hasta el límite de sus posibilidades, la separación de poderes es real, ciertas decisiones son tomadas directamente por los afectados mediante referendos, la participación del pueblo no se limita a depositar una papeleta cada X años, dando un cheque en blanco para que los gobiernos hagan lo que les dé la gana. El mandato imperativo y el referéndum revocatorio, imprescindibles en una verdadera democracia, harían prácticamente innecesarias las huelgas. **El debate sobre las huelgas puede volverse en contra de quienes lo abren de forma truncada y tergiversada para erradicarlas y desarmar por completo a la clase trabajadora, puede derivar en un debate todavía más profundo: el debate sobre la democracia.** ¿Que quieren abrir la veda? ¡A ver si son capaces de hacerlo abiertamente y en igualdad de condiciones! Desde la izquierda no debemos temer al debate, debemos luchar por que sea verdadero, por que dé opción a todas las ideas, por que se cumpla el principio elemental de la democracia y de la ciencia: **todas las opciones deben tener las mismas oportunidades de ser conocidas. El debate auténtico nos interesa a la izquierda.** ¿Que mueven ficha con la intención de hacernos jaque? ¡Movamos ficha nosotros para hacerles jaque mate!

Los trabajadores debemos pasar de la defensa al ataque. No sólo en cuanto a nuestras condiciones de trabajo, sino también en cuanto a las posibilidades de defenderlas o mejorarlas. Si logramos que las huelgas se hagan de forma verdaderamente libre, daremos un gran paso hacia una sociedad más libre,

romperemos la presa para que el agua pueda fluir libremente. **La conquista del derecho efectivo a la huelga puede suponer un gran empujón para conquistar la democracia.** Porque la huelga posibilita que el pueblo presione hacia arriba para forzar el desarrollo de la democracia. La huelga puede convertirse en la mejor arma del pueblo. Si así ha sido hasta ahora, aunque con muchas limitaciones, cuando muchos trabajadores se arriesgaron por su cuenta y riesgo, ¿podemos imaginarnos qué conseguiríamos si dicho riesgo desapareciera o disminuyera sustancialmente? Sólo podremos prescindir de la figura de la huelga cuando la sociedad sea plenamente democrática en todos los ámbitos, incluido el económico. E incluso en ese caso, probablemente, deberá seguir existiendo para evitar, por lo menos, las involuciones. Pero mientras estemos todavía muy lejos de la auténtica democracia, del *poder del pueblo*, la huelga es vital para la clase obrera, para el pueblo en su conjunto, aunque una parte irresponsable y alienada no lo vea así. La izquierda, los partidos que de verdad están del lado del trabajador, de las clases populares, los sindicatos de clase, deben hacer una gran labor de concienciación. **Hay que combatir la alienación a que es sometida gran parte de la población. Hay que explicar la razón de ser de las huelgas. Cuantas veces sean necesarias. Y con hechos concretos.**

No debemos perder de vista que lo que de verdad cuenta en una huelga es el parón en la actividad económica, las pérdidas económicas ocasionadas al empresariado y al gobierno. Un seguimiento de la huelga de, pongamos por caso, un 70% de trabajadores puede provocar un parón de la actividad económica de un 90% si tenemos en cuenta que el paro en las grandes empresas es determinante, pues el resto de empresas pequeñas que dependen de ellas sufren las consecuencias. No digamos ya la actividad en el comercio. Aunque los comerciantes no hagan la huelga, indudablemente, la actividad económica se resiente enormemente si no acuden compradores. Esto nos ayuda a relativizar las cifras del éxito de una huelga. ¡Ya quisieran muchas elecciones políticas tener una participación del 70%! ¡Ya quisiera cualquier partido político obtener un 70% de los votos emitidos! Si además de todo esto, consideramos el hecho de que quien vota en las elecciones políticas lo hace libremente, mediante el voto secreto, sin consecuencias inmediatas que pueda temer, entonces un 70% de participación de los trabajadores de un país en una huelga (que siempre implica riesgos inmediatos para los que la ejercen) es todo un triunfo. Si consideramos toda la campaña mediática en contra del sindicalismo, en general de la lucha obrera, si consideramos todo el trabajo hecho por los falsimedia durante tantos años para liquidar la conciencia de la clase trabajadora o para que se imponga la falsa conciencia de clase, una participación de un 70% en una huelga general es todo un triunfo. ¡Incluso aunque fuese de un 40%! Los partidos protagonistas del bipartidismo no obtienen, normalmente, a pesar de todos los medios a su favor, más del 40% de los votos emitidos, que a su vez difícilmente se acercan al 70% del electorado. Si consideramos, por último, los servicios mínimos obligatorios, el porcentaje de trabajadores forzados a trabajar, entonces el porcentaje de participación en la huelga adquiere todavía mayor valor. Pero, sobre todo, **la huelga general es una demostración de fuerza de la clase trabajadora. Sin trabajadores no hay economía, no hay sociedad.**

Sin embargo, nunca hay que olvidar que la huelga debe posibilitar la rectificación del gobierno. **Mientras el gobierno no retire las medidas contra las que se ha**

protestado, o no cambie de política, la huelga todavía no ha triunfado. Los trabajadores, las bases de los sindicatos, deben presionar a los dirigentes sindicales para lograr el objetivo de la huelga. Un alto seguimiento es necesario, pero no es suficiente para que una huelga triunfe. **Los éxitos logrados, tanto por el seguimiento de las huelgas generales, como por la paralización económica del país, como por las consecuencias políticas, por el hecho de haber forzado a los gobiernos a rectificar, deben servir para impulsar la lucha, para concienciar de la utilidad y necesidad vital de las huelgas.**

Esto es algo en lo que hay que insistir siempre. Las personas olvidan con demasiada frecuencia. La labor hecha para convencer a los trabajadores de la necesidad de esta pasada huelga general debe dar paso a la labor de concienciarles de la utilidad y necesidad de la huelga en general como instrumento de lucha, de la imperiosa necesidad de la lucha de clases para mantener los derechos e incluso para mejorarlos. Hay que seguir convenciendo. Quienes no creían que la huelga iba a servir para algo, deben ser convencidos, para las próximas ocasiones, de la razón de ser de las huelgas. La conciencia de clase hay que trabajarla siempre, no sólo a última hora y a la desesperada. Afortunadamente, esta vez nos ha salvado la campana, hemos logrado el éxito de convocatoria, pero ha faltado poco para el fracaso. Fracaso que hubiéramos pagado muy caro, con graves consecuencias en los próximos meses y en los años venideros. Lo que ha pasado con esta crisis, con el gobierno de Zapatero, con esta huelga, debe servir de lección definitiva para todos los sindicatos. **La conciencia de clase hay que trabajarla todos los días. Hay que combatir día a día la propaganda capitalista.** Ésta trabaja cada día.

Todos los ciudadanos deben concienciarse de que todo lo que ocurre en la sociedad afecta a todos, en mayor o menor medida. Los comerciantes deben concienciarse de que si los trabajadores, los ciudadanos en general, no tienen condiciones dignas de trabajo, si pierden poder adquisitivo o seguridad económica, no comprarán en sus negocios. Es una vergüenza e irresponsabilidad la estrechez de miras de muchos trabajadores en el comercio y en otros sectores. Como aquellos que no hacen huelga porque a ellos no les afecta directamente las medidas gubernamentales, siendo muy poco probable, por no decir imposible, que no afecten a algún conocido o familiar, en el futuro inmediato o a largo plazo. Es una vergüenza e irresponsabilidad que muchos padres no miren ni luchen por el futuro de sus hijos, que no miren por el presente de sus familiares. Y es una auténtica vergüenza e irresponsabilidad, un suicidio laboral, que quienes son directamente perjudicados por las políticas combatidas por la huelga no luchen porque anteponen el coste del salario de un día al coste económico, y no económico, de no hacer la huelga si dichas políticas no se rectifican.

Todas estas estrecheces de miras y todas estas irresponsabilidades deben ser combatidas mediante la concienciación. Hay que aspirar a que las huelgas sean secundadas por *toda* la ciudadanía, cuando ésta es afectada en conjunto por las medidas políticas de los gobiernos. No debemos conformarnos con lo logrado hasta ahora, hay que superarse. El éxito de las huelgas no debe depender tanto de los piquetes o de su seguimiento en ciertos sectores estratégicos como la industria o el transporte. Esta excesiva dependencia de ciertos sectores concretos puede ser pan para hoy pero hambre para mañana en la lucha obrera. El sector terciario es cada vez

más importante y, sin embargo, no secunda las huelgas como debería hacerlo. El seguimiento de las huelgas en el sector servicios no puede satisfacernos. **La huelga debe generalizarse a todos los sectores. Los sindicatos, los partidos políticos de la auténtica izquierda, deben trabajar la conciencia de clase de aquellos sectores de la economía que todavía son muy poco conscientes o que están dominados por la falsa conciencia.** Esto es un gran reto que tienen por delante. La progresiva desindustrialización pone en peligro los éxitos de las posibles huelgas en el futuro. Esto es algo que no puede desdeñarse. Sería irresponsable. **Hay que adaptarse a los tiempos** si no deseamos que la lucha obrera muera en el olvido, como tanto desean los enemigos de los trabajadores. Si logramos que las huelgas sean masivamente secundadas en todos los sectores, la lucha obrera será imparable. Debemos conseguir que las huelgas tengan un gran seguimiento pero que no sea desigual, por lo menos tan desigual.

Todos los sindicatos de clase están condenados a ser combativos. Si no lo son, su razón de ser peligr. El objetivo del capitalismo es, sin duda, dominar por completo a los trabajadores. Y los sindicatos, cualesquiera, del más radical al más moderado, son todos un obstáculo. **El sindicalismo es lo único que puede detener al capital.** Los sindicatos mayoritarios no han tenido más remedio que ponerse las pilas a última hora para seguir existiendo. El ataque neoliberal tenía como objeto esencial, entre otros, desmontar la capacidad de lucha de la clase obrera, lo cual hubiese sido posible sin la capacidad de negociación colectiva. Esta reforma laboral, junto con la campaña mediática en contra de la huelga, pretendían finiquitar al propio sindicalismo. No se trataba sólo de una nueva flexibilización laboral. Era un ataque frontal y sin precedentes a la clase trabajadora, un intento por hacerla claudicar definitivamente. Afortunadamente, casi todos los sindicatos y gran parte de los trabajadores reaccionaron a tiempo. Sin embargo, los sindicatos que han sido demasiado condescendientes con el gobierno, con el capitalismo en general, deben aprender la lección. Ellos, como cualesquiera sindicatos no verticales, son non-gratos para el capitalismo. Si desean subsistir deben ser siempre combativos, deben luchar contra el propio capitalismo también y no sólo conformarse con suavizarlo. El capitalismo es una amenaza permanente para ellos, como los hechos han demostrado. Los errores cometidos pueden ayudar a recuperar el rumbo, a volver a tener las ideas claras. Esperemos que así sea. **Los sindicatos deben retomar la iniciativa y deben unirse.** A pesar de sus diferencias, todos los sindicatos de clase, tanto los mayoritarios como los minoritarios, han dado una gran lección de unidad en esta pasada huelga. Hubiese sido deseable que aparecieran de forma más conjunta en los eventos en los que han participado. Pero, insisto, a pesar de esto, todos han apoyado activamente la huelga, haciendo gala de la imprescindible unidad obrera. Que sea esto un precedente para seguir luchando unidos, cada vez más unidos, cada vez más fuertes. Que el 29-S de 2010 sea un punto de inflexión. La clase obrera de este país lo necesita fervientemente.

El éxito en esta huelga del 29-S demuestra que la conciencia de la clase trabajadora, en contra de lo que se nos ha machacado continuamente desde los medios de desinformación capitalistas, no está extinta. Por poco que se la trabaje, resurge con fuerza. En pocos meses ha sido posible pasar del derrotismo a una gran victoria. Pero esto sólo ha sido una batalla, la guerra continúa. La meta es, a corto plazo, frenar la

ofensiva actual del capital, lograr una salida social a la crisis. La meta, a largo plazo, es superar el capitalismo. Y como ya he expresado en otros escritos míos (“Las falacias del capitalismo”, “Rumbo a la democracia”, “La causa republicana”), el desarrollo de la democracia, tarde o pronto, supone la muerte del capitalismo. **La lucha debe ser sindical y política.** Esto es algo que nunca debemos perder de vista. Y dicha lucha no es posible sin la huelga. ¿Que desean replantear la forma en que se hacen las huelgas? Que así sea. Si jugamos adecuadamente, lograremos, no sólo que la huelga no desaparezca, sino impulsarla, que sea un derecho *de facto* para *todos* los trabajadores. Si desean acabar con los piquetes, acabemos con su razón de ser: la coacción a los trabajadores por parte de los empresarios. Garanticemos el derecho a la huelga con fórmulas realistas y eficaces. Yo he propuesto una. Se admiten ideas.

Pero una cosa debemos tener tan clara como el agua cristalina de los ríos: **la huelga es imprescindible para la clase trabajadora.** Sin la posibilidad de la huelga no hay posibilidad de lucha de clases, de lucha obrera. **O derecho a huelga garantizado en la práctica, o piquetes. No hay alternativas.** La huelga nos permite defendernos, pero también atacar. La lucha continúa. La huelga posibilitará la lucha política por la democracia. Lucha que en nuestro país tiene nombre y apellido: *Tercera República*. **La clase obrera debe tomar la iniciativa.** Sólo si la toma frenaremos los ataques e incluso lograremos avances que posibiliten una sociedad más libre y justa, que evite nuevos ataques. Quien lleva la iniciativa gana la guerra. De todos nosotros depende. ¡Juntos podemos! A los hechos podemos remitirnos. Las experiencias prácticas, como el éxito de seguimiento de la última huelga, lo demuestran sin duda.

Septiembre de 2010

José López

joselopezsanchez.wordpress.com